بنام خدا



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تربت حیدریه

دانشکده پرستاری و مامایی

برنامه ریزی استراتژیک گروه آموزشی پرستاری

کمیته تدوین برنامه استراتژیک گروه پرستاری

جناب آقای دکتر مجید حسن زاده

سرکار خانم عباسپور

سرکار خانم سربوزی حسین آبادی

سرکار خانم رجب زاده

سرکار خانم دکتر خیزران میری

جناب آقای دکتر محمدرضا میش مست

جناب آقای دکتر حسین رنجبر

جناب آقای نمازی نیا

جناب آقای محمد رحیم خانی

جناب آقای محمدرضا عسکری

جناب آقای رازنهان

دوره ۵ ساله

(سال ۱۳۹۹ لغایت۱۴۰۴)

مقدمه

برنامه ریزی فعالیتی پویا و هدفمند می باشد که از ویژگی هایی مانند تداوم، جامعیت، قابلیت اج ا و تناسب با توانمندی های سازمانی و همچنین مبتنی بر آگاهی، دقت، تجزیه و تحلیل از شرایط بیرونی و درونی سازمان می باشد .از خصوصیات اصلی یک برنامه ریزی استراتژیک قابلیت تطابق با نیازهای آینده و پاسخگویی به تحولات و انتظارات محیط بیرونی سازمان است.

برنامه‌ریزی وظیفه‌ای نیست که یکبار انجام گرفته و برای مدتی مسکوت بماند، بلکه فعالیتی است فرآیندی، یعنی از ویژگی‌هایی چون تداوم، استمرار، پویایی و جامعیت برخوردار است. از این رو مدیران به منظور احیای سازمان، پیوسته در حال برنامه‌ریزی و طراحی هستند و این وظیفه‌ای است که تعطیل شدنی و منقطع نیست. برنامه‌ریزی فعالیتی است آگاهانه، دقیق، مبتنی بر تجزیه و تحلیل واقعی از زمان و شرایط درونی و بیرونی سازمان.

به عبارتی برنامه ریزی استرتژیک فرآیند تعیین هدف سازمان و اتخاذ تصمیم درباره طرح های جامع عملیاتی و اجرایی برای تحقق آن اهداف است. با وجود اهمیت برنامه ریزی استراتژیک هنوز در بسیاری از سازمانها تاثیر حیاتی آن در رسیدن به اهداف سازمانی بخوبی درک نشده است. حتی در بعضی مواقع مدیران آن را یک امر تجملی و پرهزینه می دانند به عقیده بعضی اندیشمندان برنامه ریزی استراتژیک بیانگر قدرت خلاقیت مدیران و ساختن آینده است. به عبارتی مدیران از طریق برنامه ریزی استراتژیک به امر آینده سازی می پردازند.

مزایای برنامه ریزی استراتژیک

برنامه ریزی استراتژیک دارای مزایای زیادی است که از جمله می توان به موارد زیر اشاره نمود:

- قبل از پیش آمدن مشکلات احتمالی از وقوع آنها خبر می دهد.
- به علاقمند شدن مدیران به سازمان کمک می کند.
- تغییرات را مشخص کرده و شرایط عکس العمل در برابر تغییرات را فراهم می کند.
- هر نیازی را که برای تعریف مجدد سازمان ضروری است تعیین می کند.
- برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده بستر مناسب ایجاد می کند.
- به مدیران کمک می کند که درک روشن تری از سازمان داشته باشند.

• شناخت فرصتهای بازارهای آینده را آسان تر می سازد.

• دیدی هدفمند از مسائل مدیریت ارائه می دهد.

• قالبی برای بازنگری اجرای برنامه و کنترل فعالیتها ارائه می دهد.

• به مدیران کمک می کند که تا در راستای اهداف تعیین شده تصمیمات اساسی را اتخاذ کنند.

• به نحو مؤثرتری زمان و منابع را به فرصت های تعیین شده تخصیص می دهد.

• هماهنگی در اجرای تاکتیکهایی که برنامه را به سرانجام می رسانند بوجود می آورد.

• زمان و منابعی را که باید فدای تصحیح تصمیمات نادرست و بدون دید بلندمدت گردند، به حداقل می رساند.

• قالبی برای ارتباط داخلی بین کارکنان به وجود می آورد.

• ترتیب دهی اولویتها را در قالب زمانی برنامه فراهم می آورد.

• مزیتی برای سازمان در مقابل رقیبان به دست می دهد.

• مبنایی برای تعیین مسئولیت افراد ارائه داده و به موجب آن افزایش انگیزش را باعث می شود.

• تفکر آینده نگر را تشویق می کند.

• برای داشتن یک روش هماهنگ، یکپارچه همراه با اشتیاق لازم از سوی افراد سازمان در برخورد با مسائل و فرصتها، انگیزش ایجاد می کند

ویژگی های برنامه ریزی استراتژیک

فرایند برنامه ریزی استراتژیک اساساً فرایندی هماهنگ کننده بین منابع داخلی سازمان و فرصتهای و تعیین فرصتهایی « پنجره استراتژیک » خارجی آن می باشد. هدف این فرایند نگریستن از درون است که سازمان از آنها سود می برد یا به آنها پاسخ می دهد. بنابراین فرایند برنامه ریزی استراتژیک، یک فرایند مدیریتی است شامل هماهنگی قابلیتهای سازمان با فرصتهای موجود. این فرصتها درطول زمان تعیین شده و برای سرمایه گذاری یا عدم سرمایه گذاری منابع سازمان روی آنها، مورد بررسی قرار می گیرند. حوزه ای که در آن تصمیمات استراتژیک اتخاذ می‌گردند شامل (۱) محیط عملیاتی

سازمان، (۲) مأموریت سازمان و (۳) اهداف جامع سازمان می باشد. برنامه ریزی استراتژیک فرایندی است که این عناصر را با یکدیگر در نظر گرفته و گزینش گزینه های استراتژیک سازگار با این سه عنصر را آسان می سازد و سپس این گزینه ها را بکار گرفته و ارزیابی می کند.

باید توجه داشت که هر فرایند برنامه ریزی استراتژیک زمانی با ارزش است که به تصمیم گیرندگان اصلی کمک کند که به صورت استراتژیک فکر کرده و عمل کنند. برنامه ریزی استراتژیک به خودی خود هدف نیست بلکه تنها مجموعه ای از مفاهیم است که برای کمک به مدیران در تصمیم گیری استفاده میشود. می‌توان گفت که اگر استراتژیک فکر کردن و عمل کردن در فرایند برنامه ریزی استراتژیک به صورت عادت درآید، آنگاه فرایند می تواند کنار گذاشته شود.

فلسفه ارزش ها و باورها

ما اعتقاد داریم پرستاری جزء لاینفک تیم سلامتی است. فرهنگ اسلامی، معنویت و رعایت اصول اخلاقی در همه ابعاد مورد تاکید ما است و باید ضمن تامین نیازهای فراگیرندگان زمینه رشد معنویت در آنها فراهم گردد. انسان خلیفه و جانشین خداوند در زمین است. او دارای جسم، روح، هوش و اختیار است و می تواند در تصمیم گیری های مربوط به تامین نیاز های سلامتی خود مشارکت نماید. لذا حق حیات، سلامت و تصمیم گیری برای او محفوظ است .انسان به دلیل نیروی تفکر و تعقل موجودی توانمند است عدالت خواهی و یادگیری مستمر برای زندگی اجتماعی مطلوب از ویژگی های اوست .هر فرد کلیتی واحد است که به عنوان عضوی از جامعه دارای حقوق و مسئولیت های خاصی می باشد .هر فرد با محیط خود تعامل دارد که این محیط آمیزه ای از عوامل اجتماعی، فرهنگی است که زندگی فرد را تحت تاثیر قرار میدهد. این محیط زمینه رشد و تعالی فرد، ظهور نیازهای سلامتی و نیاز به مراقبت های پرستاری را فراهم می سازد .سلامت حالتی پویا و متاثر از عوامل درونی و بیرونی است. سلامت گویای ویژگی ها و رفتار های فرد است محصول تعاملات فردی و گروهی و محیطی می باشد .پرستاران وظیفه تامین، حفظ و ارتقاء سلامت افراد جامعه را بر عهده دارند و این مهم با تکیه بر دانش روز و توجه به نیاز های جامعه و شرایط جغرافیایی، اقلیمی قابل دستیابی است . کاربرد علم و هنر پرستاری در گرو کسب مهارت های شناختی، عاطفی و روانی حرکتی است که از طریق آموزش کاربرد علوم مختلف (روانشناسی، جامعه شناسی، فیزیک) میسر می گردد .آموزش فرآیندی دو جانبه است که بر تعامل یاد دهنده و یادگیرنده در جهت دستیابی به اهداف آموزش استوار است . آموزش پرستاری باید در جهت رشد فردی و آماده سازی دانشجویان برای یادگیری مادام العمر و تکامل حر فه ای ارائه شود .آموزش پرستاری با تاکید بر ارتقای توانایی کاربرد تفکر انتقادی در مشکل گشایی و تصمیم گیری استوار است . تاکید بر شرایط اقلیمی و زلزله خیز بودن کشور از موارد ضروری آموزش پرستاری است . تاکید بر ارزش های اخلاقی، معنوی، حرفه ای و قانونی از اجزاء ضروری آموزش پرستاری به شمار می

آید .روش آموزش باید متنوع بوده و بر اساس نیازها، توانایی ها و تجربیات قبلی فراگیرندگان باشد و با در نظر گرفتن استانداردهای ملی، منطقه ای و بین المللی بر اساس تجربیات گذشته، نیازهای حال و آینده ارائه شود .۶ کاربرد فرآیند پرستاری از اصول ارائه خدمات پرستاری است. و تاکید بر آن در برنامه آموزشی از ضروریات است . ارائه خدمات پرستاری جامعه نگر، مقرون به صرفه و اثر بخش است . خدمات پرستاری در مشارکت با تیم سلامت در بهبود کیفیت زندگی مددجویان موثر است بهبود خدمات پرستاری در عرصه مبتنی بر بکارگیری نتایج تحقیقات است. لذا توجه به تحقیقات در آموزش دانشجویان ضروری است .مشارکت در ارزشیابی و ارتقاء استانداردهای حرفه ای از وظایف پرستاران است

رسالت گروه

رسالت آموزش پرستاری در مقطع کارشناسی تربیت نیروی انسانی آگاه ، متعهد ، خبره و کار آمدی است. که با کسب توانائی های حرفه ای و بهره مندی از دانش روز خدمات مورد نیاز بهداشتی ، مراقبتی و توانبخشی مقرون به صرفه را در بالاترین سطح استاندارد جهت تامین ، حفظ و ارتقاء سطح سلامت جامعه بتواند ارائه دهد. این مهم از طریق آموزش ، پژوهش و توسعه دانش پرستاری میسر می باشد.

دور نما

بر اساس این برنامه آموزشی در ده سال آینده همگام با دنیای در حال تغییر فراگیرندگان این رشته طبق استانداردهای منطقه ای جهانی آموزش خواهند دید ؛ دانش آموختگان این رشته جایگاه خود را در عرصه های مختلف ارائه خدمات در کلیه سطوح پیشگیری مشخص و تثبیت خواهند نمود؛ در سطح ملی پست ها را اشغال نموده ، خدمات اثر بخش و مقرون به صرفه در جهت اعتلای سطح سلامت جامعه و بهبود کیفیت زندگی مددجویان ارائه خواهند داد؛ و در سطح منطقه ای و بین المللی مطرح خواهند بود.

هدف کلی

هدف کلی آموزش پرستاری در مقطع کارشناسی، تربیت افرادی است که قادر باشند به عنوان عضوی از تیم سلامت به ارائه خدمات مراقبتی و بهداشتی ، آموزشی ، پژوهشی ، مشاوره ای ، مدیریتی و حمایتی و توانبخشی جهت تامین ، حفظ و ارتقاء سلامت فرد ، خانواده و جامعه بپردازند.

نقش های دانش آموختگان

رشته پرستاری در نظام سلامت نقش های دانش آموختگان شامل : نقش مراقبتی و بهداشتی ، آموزشی ، پژوهشی ، مشاوره ای ، مدیریتی و حمایتی ، و توانبخشی می باشند.

وظایف حرفه ای دانش آموختگان

وظایف حرفه ای دانش آموختگان با توجه به نقش های مراقبتی و بهداشتی ، آموزشی ، پژوهشی ، مشاوره ای ، مدیریتی و حمایتی ،و توانبخشی عبارتند از : ۷ وظایف مراقبتی و بهداشتی : طرح و برنامه ریزی مراقبت از بیماران بر اساس فرآیند پرستاری و توجه به نتایج حاصل از کاربرد آن ها ارائه مراقبت های پرستاری در بخش های ویژه (ICU,CCU) ، دیالیز) و عمومی همکاری با سایر اعضاء تیم سلامت در سطوح مختلف پیشگیری وظایف آموزشی : آموزش نکات بهداشتی و مراقبتی به فرد، خانواده، جامعه طراحی برنامه آموزش به مددجو ، افراد تحت سرپرستی و خانواده ها در سطوح مختلف پیشگیری متناسب با نقش ها و وظایف حرفه ای اجرای برنامه آموزش به مددجو افراد تحت سرپرستی و خانواده ها در سطوح مختلف پیشگیری وظایف پژوهشی : مشارکت و همکاری با نظام سلامت در انجام پژوهش در زمینه های مختلف مربوط به حرفه بررسی و شناخت نیازهای مراقبتی، آموزشی و مشاوره ای و بهداشتی فرد، خانواده و جامعه از طریق همکاری اقدامات پژوهشی همکاری با سایر اعضاء تیم سلامت در جهت انتشار به کارگیری نتایج پژوهش وظایف مشاوره ای برقراری ارتباط حرفه ای با مددجویان ، مددجویان و خانواده ها به منظور کمک به رفع مشکلات بهداشتی درمانی آنها مشاوره و راهنمایی و هدایت مددجویان و خانواده ها درجهت بررسی مشکلات و رفع آنها هماهنگی و برقراری ارتباط با تیم های مراقبت های اولیه بهداشتی و سایر اعضاء گروه بهداشتی وظایف مدیریتی و حمایتی برنامه ریزی برای کارکنان پرستاری در عرصه های خدمات بررسی و شناسایی مشکلات مربوط به پرستاری تحلیل اطلاعات حاصل از بررسی و شناخت انجام شده و تعیین نیاز ها همکاری در تدوین و طراحی برنامه بر اساس فلسفه ، رسالت ، اهداف عرصه کار و استانداردهای مراقبتی همکاری در اجرای برنامه تنظیمی به منظور دستیابی به اهداف تعیین شده ۸ سازمان دهی در عرصه ارائه خدمات و ایجاد هماهنگی در نقش ها و فعالیت های گروه پرستاری با توجه به تجربیات و معلومات هر یک از اعضاء گروه همکاری در زمینه برآورد هزینه در واحدهای مربوطه نظارت و ارزیابی فعالیت های انجام شده توسط گروه

پرستاری و نتایج حاصل از آن نظارت و ارزیابی میزان دستیابی به اهداف مدیریتی و حمایتی وظایف توانبخشی : نقش توانبخشی پرستار ، بکارگیری علم و هنر به منظور ارتقاء عمل کرد سازگارانه مددجو در ابعاد جسمی – حرکتی ، روانی – اجتماعی و اخلاقی با وظایف زیر می باشد :آموزش فعالیت های روزمره زندگی بر حسب توانایی مددجو فراهم کردن محیطی مناسب جهت بیان احساسات و نگرانی های مددجو و خانواده حمایت و تشویق مددجو و خانواده در برنامه های مراقبتی کمک به مددجو و خانواده در تطابق با تغییرات ایجاد شده ناشی از موقعیت خاص مددجو هماهنگی و همکاری با سایر اعضاء تیم سلامت و توانبخشی کمک به مددجویان در جهت استفاده از حداقل توانمندیهای خود به منظور خودکفایی و کسب استقلال

ذینفعان (Stakeholders):

ذینفعان درونی	ذینفعان بیرونی
دانشجویان پرستاری و مامایی اعضای هیات علمی کادر اداری، آموزشی و خدماتی دانشجویان سایر دانشکده های دانشگاه مددجویان و دریافت کنندگان خدمات بهداشتی درمانی پرسنل بهداشتی و درمانی شاغل در مراکز بهداشتی درمانی وابسته به دانشگاه مدیران بخش بهداشت و درمان (معاونت های پژوهشی- آموزشی- درمان- دانشجویی و فرهنگی- بهداشتی و ...) بیمارستانهای دولتی ودرمانگاههای دولتی ، گروههای صنفی دانشجویی، گروههای آموزشی دانشکده و سایر اعضاء هیات علمی وابسته به دانشگاه	جامعه سیاستگذاران نمایندگان مجلس شورای اسلامی نظام پرستاری و پزشکی و درمانگاهها و مطب ها سازمان ها و ادارات شهرستانی (اعم از دولتی و خصوصی) NGO ها گروههای علمی و دانشگاههای پزشکی و غیر پزشکی صنایع و بنگاههای اقتصادی و اجتماعی مراکز تحقیقاتی غیر وابسته به دانشگاه سازمان های بین المللی مرتبط کانونهای مذهبی دانش آموختگان رسانه های همگانی

ارزش ها (Values)

۱. خدا محوری با تاکید بر حفظ کرامت انسانی و نقش محوری نیروی انسانی در تمامی ابعاد
۲. شفافیت و پاسخگویی دانشکده در قبال جامعه، اعضای هیات علمی، دانشجویان و کارکنان
۳. رعایت اخلاق حرفه ای، پژوهشی و آموزشی
۴. انجام کار گروهی (team work) در تمامی سطوح گروه

۵. تقویت تعاملات آموزشی در سطح ملی
۶. تفکر استراتژیک در حل مسایل
۷. نوگرایی و پرورش استعدادها و خلاقیت ها
۸. پاسخ گویی به نیازهای جامعه
۹. تاکید بر شایسته سالاری در انتصابات و بهره مندی از همه ظرفیت های منابع انسانی
۱۰. توانمند سازی کارکنان و تقویت و توسعه مشارکت های آنان
۱۱. ثبات و پایداری در اصول
۱۲. مشتری مداری و احترام به ذینفعان

استفاده از مدل SWOT ۵ برای تدوین استراتژی ها

درSWOT با استفاده از مدل تجزیه و تحلیل نیروهای پنجگانه رقابتی، محیط خارجی سازمان مورد بررسی قرار می گیرد. تجزیه و تحلیل SWOT در راستای شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمان بوده تا بتواند به درستی در فرصتهای محیطی سرمایه گذاری کند و اثر تهدیدات را به حداقل برساند. مدل تجزیه و تحلیل نقاط قوت، ضعف، فرصتها و تهدیدات محیطی SWOT=STRENGTHS WEAKNESSES, OPPORTUNITIES, THREATS در واقع موقعیت استراتژیک سازمان را در یک زمان معین به تصویر می کشد.

نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها (SWOT)

نقاط قوت(Strengths):

S_1- وجود اعضای هیأت علمی توانمند و متعهد
S_2- وجود شوراهای پژوهشی و آموزشی فعال
S_3- وجود کارشناسان با تجربه در حوزه های آموزش ،پژوهش و امور اداری و مالی
S_4- وجود مجله علمی پژوهشی توسعه پژوهش در گروه پرستاری
S_5- وجود سیستم هم آوا ، اتوماسیون، نرم افزارارزشیابی دانشجو و اساتید با سیستم هم آوا
S_6- فعال بودن وب سایت دانشکده
S_7- وجود روند رو به رشد ارتقاء مرتبه اعضای هیأت علمی
S_8- وجود مراکز آموزشی درمانی برای آموزش بالینی
S_9- وجود مراکز آموزش مهارتهای بالینی (Skill lab) استاندارد و فعال پرستاری
S_{10}- - برگزاری برنامه های بازآموزی و سمینارها و ژورنال کلاب علمی پژوهشی
S_{11} - وجود هیات امنا در دانشگاه
S_{12}– وجود زمینه های مثبت برای انجام پژوهش در آموزش
S_{13}- وجود کتابخانه با برخورداری از کتابهای متنوع و تخصصی به روز
S_{14}- فعال بودن هسته پیشرفت تحصیلی و فرایند اساتید مشاور در گروه
S_{15}- محیط فیزیکی مناسب

نقاط ضعف(Weakness):

W_1: عدم تناسب عضو هیئت علمی به دانشجو

W۲: بالا بودن حجم فعالیت های درمانی و آموزشی اعضای هیات علمی

W۵: عدم تناسب چارت تشکیلاتی با روند رشد و توسعه در گروه

W٦: عدم دسترسی آسان اعضای هیات علمی به بانکهای اطلاعات علمی

W۷: پایین بودن سرعت اینترنت

W۹: محدودیت در ارائه تسهیلات رفاهی به اعضای هیات علمی

W۱۰: ضعف در تدوین فرآیندهای تشویقی برای کارکنان و اساتید با هدف ایجاد انگیزه

W۱۱: ضعف انگیزه بین دانشجویان جهت انجام امور آموزشی و پژوهشی

w۱۲- کمبود تجهیزات آموزشی (کتابخانه ای ، کامپیوتر و ...) در مراکز آموزشی و درمانی جهت استفاده اساتید و دانشجویان گروه

فرصت ها(opportunities):

O۱: وجود سند چشم انداز توسعه ۲۰ ساله کشور و نقشه جامع علمی به عنوان مبنا و راهنمایی در جهت تدوین برنامه استراتژیک

O۲: وجود فرصت های علمی تحقیقاتی و وجود بستر مناسب برای برنامه های آموزشی و پژوهشی

O۳: سیاستگذاری معاونت آموزشی وزارت متبوع بر ارتقاء کمی و کیفی تولیدات علمی توسط اساتید دانشگاهها

O٤: اجرای برنامه آمایش سرزمین در سطح وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

O۵: وجود منبع طبیعی خاص

O٦ : توجه عمومی مردم به سلامت

O۷: موقعیت مناسب جغرافیایی جهت آموزش و توریسم درمانی

O۸: وجود NGO ها در شهرستان

تهدیدها(Threats):

T۱: ناکافی بودن نامشخص بودن روند و زمان تخصیص اعتبارات به گروه

T۲: نبود سیاست جامع و مدون در خصوص امور رفاهی اعضاء هیات علمی در سطح وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

T٤: تمرکز بیشتر آئین نامه ارتقاء اعضاء هیات علمی به انجام فعالیتهای پژوهشی در مقایسه با آموزش

T۵: عدم تطابق سرانه آموزشی با هزینه کرد گروه

T٦: عدم تناسب تعداد مجوز ها و تعداد پستهای جذب هیأت علمی با روند توسعه گروه

T۷: عدم تناسب تعداد مجوز های نیروی انسانی غیر هیأت علمی با روند رو به رشد گروه

T۸: گسترش روحیه مدرک گرایی درجامعه

T۱۱: سبک زندگی ناسالم در جامعه

T۱۲: هرم سنی نامناسب جمعیتی درکشور

T۱۳: وجود نگرش درمان محور به جای سلامت محور درجامعه

T۱٤: محدودیت پوشش بیمه ای درارائه خدمات

G: اهداف کلان گروه پرستاری:

G۱: توسعه کمی و کیفی آموزش در گروه پرستاری

G۲: توسعه کمی و کیفی تحقیقات در گروه پرستاری

G۳: ارتقاء سطح انگیزش نیروهای انسانی گروه پرستاری

G٤: ارتقاء سطح تعامل درون بخشی و برون بخشی

G۵: ارتقاء سطح توانمندی اعضای هیات علمی

G٦: ارتقاء سطح توانمندی دانش آموختگان گروه پرستاری

GV: توسعه کمی و کیفی فناوری اطلاعات

G٨: گسترش روابط علمی و پژوهشی با مراکز علمی و دانشگاهی

G٩: ارتقاء کیفیت خدمات سلامت ارائه شده توسط دانشجویان و اساتید گروه

فهرست دسته بندی شده عوامل بیرونی و درونی موثر بر فعالیت های دانشکده:

شاخص‌های محور هیات علمی

۱- احترام به حقوق انسانی اعضای هیات علمی

S[۱]-توا نایی رفتار مدیر و معاونین در سازگاری و رفتار با کارکنان و اعضای هیات علمی

S- اعضای هیات علمی توانمند

هدف: افزایش میزان احترام به حقوق انسانی اعضای هیات علمی

راهبرد:
حفظ محیط آرام و سالم برای کارکنان دانشکده

۲- مهارتهای آموزشی هیات علمی

S- برگزاری کارگاههای آموزشی بر اساس نیازهای آموزشی اعضای هیات علمی

S- همکاری مناسب مدیریت با اعضای هیات علمی در جهت مهارت های آموزشی هیات علمی

W[۲]- عدم امکان استفاده از فرصت های مطالعاتی آموزشی داخل و خارج بر اساس نیازهای آموزشی

هدف: ارتقای مهارتهای آموزش اعضای هیات علمی و آشناساختن آنها به فن آوری های جدید

راهبردها:
افزایش کارگاه های آموزشی مدون و منظم بر اساس نیاز اعضا هیات علمی
فراهم آوردن فرصت های مطالعاتی در داخل و خارج کشور
افزایش دسترسی به منابع الکترونیکی

۳- رضایت شغلی اعضای هیات علمی

W- عدم وجود سیستم ارزشیابی مناسب جهت بررسی رضایت شغلی اعضای هیات علمی

هدف:

افزایش رضایت شغلی اعضای هیات علمی

راهبرد:
استفاده از نظرات اعضای هیات علمی در تصمیمات مهم دانشکده و گروه ها
ایجاد نظام سنجش نظرات و رضایتمندی اعضای هیات علمی

۴- جذب اعضای هیات علمی نسبت به سرانه دانشجویی

S- وجوداعضاء هیات علمی و اساتید با انگیزه در دانشکده

S- وجود اعضاء هیات علمی با تحربه

-s- وجود اعضاء هیات علمی حوان و با انگیزه

W- کمبود ردیف مربوطه بر اساس نیاز دانشکده

W- نبود هیات علمی بالینی

هدف:

رسیدن به حد استاندارد از نظر جذب هیات علمی نسبت به سرانه دانشجویی

راهبرد
ایجاد ردیف جهت جذب هئیت علمی به تناسب نیاز دانشکده و سرانه دانشجویی
اصلاح هرم هیات علمی

۱- strength

۲- weakness

۵- مهارت های زبان انگلیسی هیات علمی

S- وجود علاقه و انگیزه جهت فراگیری زبان

w- عدم وجود کلاسهای آموزشی زبان در دانشکده هیات علمی

W- عدم وجود لابراتوار زبان در دانشکده

o- تهیه منابع و کتابهای لاتین

o- تعیین نیازهای آموزشی اعضاء هیئت علمی تا پایانبرنامه ۵ ساله

هدف:

افزایش توانمندی زبان توسط اعضاء هئیت علمی

راهبرد
ایجاد کلاسهای مجهز به تجهیزات لابراتوار زبان و دعوت از اساتید برتر
تخصیص بودجه به آموزش زبان انگلیسی

شرکت ۱۰۰ ٪ اعضاء هیئت علمی در کلاسهای زبان دانشگاه بر اساس تعیین سطح قبلی تا پایان برنامه ۵ ساله

شاخصهای محور دانش آموختگان

۱- رضایت دانش آموختگان از کیفیت آموزشی گروه

S- ارائه خدمات مناسب آموزشی در دانشکده

W- عدم وجود سیستم برقراری ارتباط بعد از فارغ التحصیلی

T: افزایش بی رویه و نامناسب دانشگاههای غیر دولتی

هدف: افزایش رضایت دانش آموختگان از نحوه آموزش در دانشکده

راهبرد
ایجاد یک سیستم ارزشیابی جهت نظر سنجی دانش آموختگان و انعکاس نظرات آنها در برنامه ریزی های دانشجویان
ایجاد یک انجمن دانش آموختگان جهت شناسایی فرصتهای شغلی و همکاری با موسسات کاریاب برای فارغ التحصیلان گروه
ایجاد یک سیستم ارتباطی جهت برقراری رابطه دانش آموختگان با دانشکده بعد از فارغ التحصیلی
ایجاد یک سیستم ارزیابی جهت تعیین رضایت دانش آموختگان از کیفیت آموزشی

شاخصهای محور آموزش

۱- دوره های تحصیلات تکمیلی در رشته های پرستاری

S- تلاش جهت گسترش و ایجاد تحصیلات تکمیلی درمقاطع کارشناسی ارشد

O- وجود فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد در رشته های مربوطه که جویای کار و مستعد هستند.

اهداف:

جذب دانشجویان در رشته های پرستاری سلامت جامعه و پرستاری داخلی و جراحی

راهبرد ها
افزایش ردیف های هیات علمی در گرایشهای مورد نیاز براساس درخواست گسترش گروههای آموزشی و چارت تشکیلاتی
افزایش کیفیت آموزش و پژوهشی در ابعاد مختلف
تلاش و پیگیرهای لازم برای طی مراحل قانونی برای جذب دانشجوی کارشناسی ارشد

۲- تطابق دوره های آموزشی با نیازها و امکانات مالی و نیروی انسانی

S- وجود فضاهای آموزشی و اداری مناسب با دوره های آموزش مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد

S- تناسب اعضای هیات علمی با دوره های آموزشی

O[۳]- وجود فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد و PhD جوان و مستعد در جامعه

اهداف:

افزایش متناسب فضاهای آموزشی و اداری با دوره های موجود

افزایش دوره های آموزشی متناسب با نیازهای اعضاء هئیت علمی

افزایش دوره های آموزشی متناسب با بودجه و منابع مالی

راهبرد
تخصیص بودجه کافی از بودجه کل به جذب هئیت علمی متناسب با دوره های آموزشی
تخصیص بودجه کافی برای توسعه فضا و تجهیزات آموزشی

۳- تناسب دوره های آموزشی با نیازهای فردی و اجتماعی

S- امکان استفاده از اعضای هیات علمی در حل مسائل فردی و اجتماعی

S- توجه به آموزشهای عمومی جهت دانشجویان از جمله تفسیر قرآن، نهج البلاغه، ورزش و ..

O- برگزاری مراسم فرهنگی درروزها و ساعت مشخص از طرف نهاد مقام معظم رهبری در دانشگاه و معاونت دانشجویی و فرهنگی

T - نفوذ فرهنگ بیگانه در دانشجویان

هدف

افزایش متناسب دوره های آموزشی با نیازهای فردی و اجتماعی فراگیران تا پایان برنامه ۵ ساله

راهبرد
تخصیص بودجه کافی از بودجه کل به برگزاری کلاسهای مورد نیاز دانشجویان از جمله تفسیر قرآن و نهج البلاغه، مهارتهای زندگی و ...

۴- همخوانی دوره های آموزشی با برنامه های توسعه ملی کشور

S- ارتباط مناسب برون سازمانی مدیریت و تشکیل کمیته برنامه ریزی استراتژیک در دانشکده

W- اطلاع ناکافی بعضی ازاعضای هیات علمی و دانشجویان نسبت به برنامه های توسعه ملی کشورو برنامه های چشم انداز و نقشه جامع علمی

O- توجه به برنامه های توسعه ملی کشور در کوریکولوم آموزشی

هدف

ایجاد تطابق دوره های آموزشی با اولویتهای برنامه های توسعه ملی کشور تا پایان برنامه ۵ ساله

راهبردها
اطلاع رسانی در زمینه اولویتهای برنامه ها ی توسعه ملی کشور
اختصاص بخشی از سایت دانشکده به معرفی اولویتهای برنامه های توسعه ملی کشور

۳- opportunity

۵- آگاهی اعضاء هیات علمی از روش های تدریس متنوع در آموزش

S- برگزاری کارگاههای روش تدریس توسط اساتید گروه و مدعو

W- دعوت از اساتید مدعو بدون در نظر گرفتن توانمندی و نمره ارزشیابی آنها

O- امکان جذب اعتبارات از پشتیبانی وحوزه آموزش عالی جهت برگزاری کارگاههای متناوب و منظم

T - عدم دسترسی به تجارب و الگو برداری از اساتید مجرب و متخصص دانشگاههای معتبر ایران

هدف

افزایش مهارت اعضای هیات علمی در خصوص روش های متنوع تدریس تا پایان برنامه ۵ ساله

راهبردها
تخصیص بودجه کافی از بودجه به برگزاری دوره ای و منظم کارگاههای روش تدریس
ایجاد برنامه ریزی مناسب جهت برگزاری کارگاههای منظم دوره ای
دعوت از اساتید متخصص وبا تجربه دانشگاهی

۶- استفاده از خدمات تکنولوژی مناسب جهت آموزش

S- مجهز بودن کلاسهای آموزشی دانشکده به تجهیزات مدرن آموزشی (دیتا، پروژکتور، رایانه، اینترنت و ...)

W- ناکافی بودن تعامل اساتید با دانشجویان در کلاس درس پرسش و پاسخ

۷- روش های مشخص جهت ارزیابی و ثبت پیشرفت تحصیلی در گروه

S- وجود مرکز EDO در دانشکده

W- به روز نبودن وجود سیستم بازخورد و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی دانشجویان

هدف

افزایش استفاده خدمات تکنولوژی نوین و مناسب، جهت کمک آموزش تا پایان برنامه ۵ ساله

راهبرد
استفاده از IT و ICT به عنوان کمک آموزشی نه صرفاً آموزشی
به چالش کشیدن فراگیران از طریق مشارکت بیشتر آنها با استفاده از روش های جدید

۸- آگاهی اعضای هیات علمی از روش های سنجش و اندازه گیری پیشرفت تحصیلی

S- برگزاری کارگاههای آموزشی و تلاش مدیریت دانشکده جهت تدوینبرنامه های سنجش و اندازه گیری و ارتقای کیفی آن

W- ناکافی بودن برگزاری کارگاههای مربوطه بصورت متناوب و دوره ای و منظم

O- همکاری مناسب معاونت ها مرتبط با دانشکده

هدف:

افزایش نود درصدی پیشرفت تحصیلی دانشجویان تا پایان برنامه ۵ ساله

راهبرد ها
ایجاد یک سیستم جهت ارزشیابی پیشرفت تحصیلی دانشجویان
تخصیص بودجه کافی از بودجه کل جهت تهیه و تنظیم سیستم ارزشیابی

شاخص‌های محور پژوهش

۱- قراردادهای پژوهشی درون دانشگاهی و خارج آن

S- امکان جذب اعتبارات و بودجه از منابع مختلف مالی برای انجام قراردادهای پژوهشی

O- حمایت مجامع و سازمانهای مختلف از طرح های پژوهشی در جهت ارتقای سلامت جامعه
O- پیگیری اخذ مجوز اصولی مراکز تحقیقاتی دانشکده
T- عدم به کارگیری نتایج بسیاری از طرحهای پژوهشی در عمل
هدف: افزایش قراردادهای پژوهشی درونی و بیرونی دانشکده تا پایان برنامه ۵ سال

راهبرد
تخصیص بودجه کافی از بودجه کل به انعقاد قراردادهای پژوهشی
ایجاد ارتباط دانشکده با سازمانهای دیگر جهت انعقاد قراردادهای پژوهشی

۲- حمایت و تشویق اعضای هیات علمی در انجام پروژه های تحقیقاتی در گروه
S- وجود اعضای هیات علمی با انگیزه و مستعد پژوهش
هدف: افزایش اعضاء هئیت علمی در انجام پروژه های تحقیقاتی تا پایان برنامه ۵ ساله

راهبرد ها
تخصیص بودجه کافی ازبودجه کل به انجام پروژه های تحقیقاتی اعضاء .
ایجاد ارتباط با سازمانهای دیگر در بستن قراردادهای پژوهشی

۳- همکاری اعضای هیات علمی در پروژه های تحقیقاتی دانشجویان
S- وجود دانشجویان و اعضای هیات علمی علاقمند به تحقیق
S- برگزاری کارگاههای روش تحقیق توسط اعضای هیات علمی جهت دانشجویان
S- وحود دانشجویان تحصیلات تکمیلی علاقمند به تحقیق
W- فرصت ناکافی اعضای هیات علمی برای تعامل در پژوهش های دانشجویی
هدف: افزایش همکاری اعضاء هئیت علمی در پروژه های تحقیقاتی دانشجویان تا پایان برنامه ۵ ساله

راهبرد
ایجاد نظام مشارکتی در بین اعضاء هئیت علمی و دانشجویان
در نظر گرفتن رتبه و امتیاز درقبال فعالیت پژوهشی جهت ارتقاء مرتبه هئیت علمی

۴- امکانات و تجهیزات تحقیقاتی
S- وجود اینترنت پرسرعت در اتاق اساتید
S- وجود بودجه لازم جهت تحقیقات
S- مجهز بودن کتابخانه به رایانه، کتب و مجلات چاپی و الکترونیک
W- حمایت ناکافی مالی در رابطه با حق الزحمه پایین تحقیقاتی همکاران
اهداف
افزایش کل بودجه به امکانات و تجهیزات تحقیقاتی تا پایان سال اول متناسب با افزایش تورم
افزایش ۱۵ درصد از کل بودجه به امکانات و تجهیزات تحقیقاتی تا پایان سال پنجم

راهبرد
تخصیص ۱۵ درصد از کل بودجه به امکانات و تجهیزات تحقیقاتی تا پایان برنامه ۵ ساله

۵- چاپ مقالات اعضای هیات علمی در داخل و خارج

S- روند رو به رشد چاپ مقالات اعضای هیات علمی

S- وجود اساتید با انگیزه

S- پذیرش مقالات علمی تعدادی از اعضای هیات علمی دانشکده در همایش های علمی داخلی و خارجی

W- فقدان سیستم مشارکتی بین اعضای هیات علمی در جهت چاپ مقالات

W- روند کند تصویب طرح های تحقیقاتی در دانشگاه

W- تعداد محدود مقالات چاپ شده در مجلات خارجی

O- شرکت در همایشهای داخلی و خارجی

T - حمایت مالی ناکافی از چاپ مقالات در دانشگاه

هدف: افزایش تعداد مقالات چاپ شده اعضاء هئیت علمی در داخل و خارج تا پایان برنامه ۵ ساله

راهبرد
اختصاص بودجه کافی از کل بودجه به چاپ مقالات تا پایان برنامه ۵ ساله
ایجاد نظام مشارکتی بین اعضاء هئیت علمی در چاپ مقالات

۶- تالیف کتاب

S- مجهز بودن کتابخانه به رایانه، کتب و مجلات چاپی و الکترونیک

S- وجود امکانات از جمله اینترنت online، رایانه، نیروی انسانی ماهر

W- نبود کمیته تالیف و ترجمه مستقل در دانشکده

T- وجود موانع اداری سر راه تالیف و عدم حمایت ازمولفین و مترجمین کتاب

هدف: افزایش تعداد کتابهای تالیفی و ترجمه اعضاء هئیت علمی تا پایان برنامه ۵ ساله

راهبردها
تخصیص بودجه کافی از بودجه کل به حمایت از اعضای هیات علمی مولف و مترجم
ایجاد کمیته تالیف و ترجمه مستقل در دانشکده
ایجاد نظام مشارکتی بین اعضاء هئیت علمی در کمیته تالیف و ترجمه

۷- فعالیت های پژوهشی بر اساس اولویت و نیاز جامعه

W- ناکافی بودن بانک اطلاعاتی درخصوص اولویت های پژوهشی در بخش پژوهش

W- عدم اولویت بندی فراگیران در خصوص نیازهای پژوهشی استان

O- امکان همکاری مناسب بین دانشگاه و سازمانهای مرتبط

T - عدم کاربرد بسیاری از نتایج پژوهشها در جامعه

هدف: افزایش فعالیتهای پژوهشی منطبق با نیازهای جامعه تا پایان برنامه ۵ ساله

راهبرد
تخصیص بودجه کافی از بودجه کل به فعالیت های پژوهشی
ایجاد بانک اطلاعاتی در سیستم LAN دانشکده جهت اولویت بندی نیازهای پژوهشی
تنظیم برنامه ای جهت بکارگیری پژوهشهای انجام شده

شاخص‌های محور کارکنان

۱- رضایت مندی کارکنان در ابعاد مختلف

S- وجود نظارت مناسب از سوی مدیریت

هدف: افزایش رضایت کارکنان در ابعاد مختلف تا پایان ۵ ساله

راهبرد
تبدیل وضعیت نیروهای قراردادی به پیمانی یا رسمی
و ارتقاء امنیت شغلی

۲- تداوم کمیته برنامه ریزی استراتژیک

S- تشکیل حلسات مستمر کمیته برنامه ریزی استراتژیک با استفاده از اعضای هیات علمی دانشکده

W- اطلاعات ناکافی تعدادی از اساتید در این زمینه

O- الگوبرداری از دانشگاههای معتبر که در این زمینه موفق شده اند

T – ناکافی بودن همکاری رقبا (دانشگاههای دیگر)

اهداف

افزایش کارکرد کمیته برنامه ریزی استراتژیک و رسیدن به شاخصهای مورد نظر تا پایان ۵ ساله

رسیدن به ۵۰ درصد شاخصهای مورد نظر تا پایان ۳ ساله

راهبرد
تخصیص بودجه کافی از بودجه کل برای رسیدن به شاخصها
استفاده از تجربیات دانشگاههای معتبر در زمینه برنامه ریزی استراتژیک

شاخص‌های محور کالبدی

۱- امکانات و تجهیزات گروه

S- وجود امکانات و تجهیزات از جمله کلاسهای آموزشی مناسب، مجهز به رایانه، دیتا، پروژکتور، وجود اینترنت online ، وجود سیستم اتوماسیون، وجود پراتیک پرستاری و مامایی، وجود ازمایشگاه بیوشیمی ، کتابخانه، آمفی تئاتر ، اتاق تکثیر، فضای کار مناسب، سیستم گرمایشی و سرمایشی

W- کمبود ماکت ها، مولاژها و شبیه سازهای مورد نیاز و پیشرفته تخصصی جهت دانشجویان

O- امکان جذب اعتبارات از منابع مختلف مالی برای تجهیز امکانات

T - عدم احساس نیاز دانشگاه نسبت به امکانات دانشکده

اهداف

افزایش ۵۰ درصد از امکانات و تجهیزات تا پایان ۵ سال

افزایش۳۰ درصد از امکانات و تجهیزات تا پایان ۳ سال

راهبرد
تخصیص ۵ درصد از بودجه کل به تجهیز امکانات و تجهیزات
برنامه ریزی برای استفاده بهینه از تجهیزات موجود

۲- دسترسی آسان به منابع کتابخانه ای و فن آوری IT و ICT

S- وجود سیستم جستجوی آسان در کتابخانه و وجود اینترنت پر سرعت، وجود رایانه و کارگاه رایانه مختص دانشجویان

W- استفاده محدود دانشجویان از سیستم جستجو در کتابخانه

W- انگیزه پایین دانشجویان برای مطالعه

O- امکان دسترسی به تجارب و برنامه های سایر دانشگاههای معتبر داخلی و در سطح جهانی

هدف: افزایش دسترسی به بانکهای اطلاعاتی و مقالات علمی دنیا تا پایان ۵ ساله

راهبرد
تخصیص بودجه کافی از بودجه کل به بانک های اطلاعاتی الکترونیکی
خریداری بانکهای اطلاعاتی مربوط به مقالات علمی
افزایش پهنای باند.

۳- تناسب تعداد کتابهای موجود لاتین و فارسی به تعداد دانشجویان
S- خرید کتابهای رفرنس و جدید هر ساله از نمایشگاه کتاب
هدف: افزایش کتابهای موجود لاتین و فارسی به تعداد دانشجویان و مطابق با نیازهای آموزشی و پژوهشی تا پایان ۵ ساله

راهبرد
تخصیص بودجه کافی از بودجه کل به خرید کتاب
نظر سنجی از دانشجویان در خرید کتابهای مورد نیاز
راهنمایی دانشجویان در استفاده از کتاب ها

٤- امکانات رفاهی هیئت علمی در دانشکده
S- وجود فضای کار مناسب و پارکینگ
W- اتاق مناسب جهت مربیان و امکانات رفاهی از جمله کمد، کتابخانه و...

هدف: افزایش امکانات رفاهی اعضای هیات علمی در دانشکده تا پایان ۵ سال

راهبرد
تخصیص بودجه کافی از بودجه کل به تامین امکانات رفاهی

۷- امکانات رفاهی هیئت علمی و مربیان در بیمارستان
W- اتاق نامناسب جهت مربیان و کمبود امکانات رفاهی از جمله کمد، کتابخانه و...
W- کمبود اتاق جهت آموزش دانشجویان در مراکز آموزشی درمانی
اهداف:
افزایش نود درصدی از امکانات رفاهی دربیمارستان تا پایان ۵ سال
افزایش ۵۰ درصدی از امکانات رفاهی دربیمارستان تا پایان ۳ سال

راهبرد
تخصیص بودجه کافی از بودجه کل برای تامین امکانات رفاهی اساتید در بیمارستان

۸- امکانات رفاهی جهت دانشجویان در بیمارستان
W- اتاق نامناسب و کمبود فضای رختکن ، کمد و تختخواب و وسایل گرمایشی و سرمایشی.
اهداف:
افزایش هشتاد درصدی امکانات رفاهی جهت دانشجویان در بیمارستان تا پایان ۵ سال
افزایش ۵۰ درصدی امکانات رفاهی جهت دانشجویان در بیمارستان تا پایان ۳ سال

راهبرد
تخصیص بودجه کافی از بودجه کل به تامین امکانات رفاهی دانشجویان در بیمارستان
پیگیری با مسئولین مراکز آموزی درمانی برای حل مسائل رفاهی دانشجویان

۹- رضایت هیات علمی و دانشجویان و کارکنان از فضاهای اختصاص یافته درامرآموزش و پژوهش و خدمات
S- تلاش مدیریت دانشکده در جهت جلب رضایت افراد
W- نبود سیستم ارزیابی رضایت افراد در این زمینه
اهداف:
افزایش هشتاد درصدی رضایت هیات علمی و دانشجویان و کارکنان از فضاهای اختصاص یافته تا پایان ۵ سال
افزایش۵۰ درصدی رضایت هیات علمی و دانشجویان و کارکنان از فضاهای اختصاص یافته تا پایان ۳ سال

راهبرد
تخصیص بودجه کافی از بودجه کل به تامین رضایت افراددر جهت فضاهای آموزشی.
ایجاد سیستم ارزیابی رضایت افراد

شاخص‌های محور دانشجویان

۱- انگیزه فعالیت های آموزشی در دانشجویان
S- وجود اعضاء هیات علمی باتجربه و با انگیزه
W- کمبود سیستم پاداش در جهت افزایش انگیزه دانشجویان
هدف: افزایش فعالیت های آموزشی دانشجویان

راهبردها
تشویق دانشجویان از سوی اساتید و دانشکده
حفظ روند اجرای قوانین آموزشی

۲- مهارت های زبان انگلیسی دانشجویان
S- وجود امکانات و تجهیزات مناسب در دانشکده
W- نبود مرکزی مستقل زبان انگلیسی جهت تشکیل کلاسهای آموزشی تقویتی
اهداف:
افزایش هشتاد درصدی مهارت های زبان انگلیسی دانشجویان تا پایان ۵ سال
افزایش۵۰ درصدی مهارت های زبان انگلیسی دانشجویان تا پایان ۳ سال
افزایش ۲۰درصدی مهارت های زبان انگلیسی دانشجویان تا پایان ۱ سال

راهبردها
تخصیص بودجه کافی از بودجه کل به فراگیری زبان در دانشجویان
تامین مرکزی جهت تشکیل کلاسها و برنامه ریزی
استفاده از بودجه شخصی و مردمی جهت تاسیس مرکز تشکیل کلاسها

۳- مهارت های بالینی آموزش دانشجویان

S- وجود اساتید مجرب

W- امکانات ناکافی اتاق پراتیک در بیمارستانها جهت آموزش بالینی

W- کمبود فضاهای آموزشی اختصاصی (جهت برگزاری کلاسها، کنفرانسهای بالینی)

W- کمبود امکانات کمک آموزشی، رایانه و غیره درمحیط های آموزشی بالینی

W- تعداد زیاد دانشجویان رشته های محتلف در هر شیفت کارآموزی

هدف:

افزایش هشتاد درصدی مهارتهای بالینی دانشجویان تا پایان ۵ سال

افزایش ۵۰ درصدی مهارتهای بالینی دانشجویان تا پایان ۳ سال

راهبردها
تخصیص بودجه کافی از بودجه کل به تامین نیازهای مربوط به مهارت بالینی
تامین کمبودهای دانشجویان جهت آموزش در بالین
استفاده از روش های تدریس متنوع در بالین

۴- آگاهی از مسائل فرهنگی و اجتماعی

S- برگزاری اردوهای فرهنگی

S- برکزاری کلاسهای فرهنگی

W- انگیزه ناکافی دانشجویان در خصوص مسائل فرهنگی

W- نبود کلاسهای مهارت های زندگی

W- نبود دفتر مشاوره مستقل در گروه

اهداف:

افزایش هشتاد درصدی آگاهی دانشجویان از مسائل فرهنگی و اجتماعی تا پایان ۵ سال

افزایش ۵۰ درصدی آگاهی دانشجویان از مسائل فرهنگی و اجتماعی تا پایان ۳ سال

راهبردها
تاسیس دفتر مشاوره در دانشکده جهت کمک به دانشجویان در مسائل فرهنگی و روانی اجتماعی
تخصیص بودجه کافی از بودجه کل به بالا بردن آگاهی دانشجویان
برگزاری کلاسهای تفسیر قرآن
برگزاری کلاس های مهارت زندگی جهت آموزش های عمومی
تشویق دانشجویان فعال در زمینه فرهنگی

۵- مهارت های آموزشی رایانه، IT، ICT دانشجویان

S- وجود امکانات و تجهیزات IT در دانشکده

اهداف:

افزایش هشتاد درصدی مهارت های رایانه، IT، ICT تا پایان ۵ سال

افزایش ۵۰ درصدی مهارت های رایانه، IT، ICT تا پایان ۳ سال

راهبردها
تخصیص بودجه کافی از بودجه کل به تامین نیاز های آموزشی IT دانشجویان
برگزاری کارگاههای منظم در زمینه ICT جهت دانشجویان

۶- رضایت دانشجویان از نحوه پذیرش و ثبت نام آنها

S- وجود سیستم LAN در دانشکده

اهداف:

افزایش هشتاددرصدی رضایت دانشجویان از نحوه ثبت نام تا پایان ۵ سال

افزایش ۵۰ درصدی رضایت دانشجویان از نحوه ثبت نام تا پایان ۳ سال

راهبرد
تخصیص بودجه کافی از کل بودجه جهت تکمیل سیستم ثبت نام دانشجویان

۷- آگاهی دانشجویان از بازار کار رشته تحصیلی

W- نبود سیستم اطلاع رسانی مناسب جهت جذب در بازار کار

اهداف:

افزایش هشتاد درصدی آگاهی دانشجویان از بازار کار رشته مربوطه تا پایان ۵ سال

افزایش ۵۰ درصدی آگاهی دانشجویان از بازار کار رشته مربوطه تا پایان ۳ سال

راهبرد
ایجاد سیستم اطلاع رسانی مناسب در سایت دانشکده یا دانشگاه

۸- میزان رضایت دانشجویان از روش های مورد استفاده جهت انتخاب واحد، استاد و ...

S- وجود کارگاههای مربوطه جهت آگاهی دانشجویان در مورد استفاده از سیستم LAN

S- وجود کارگاههای مربوطه جهت آگاهی دانشجویان در مورد آئین نامه های آموزشی

W- عدم ارسال بموقع مکاتباتی نمرات دانشجویان از طریق سیستم LAN

اهداف:

افزایش هشتاد درصدی رضایت دانشجویان از روش های موجود جهت انتخاب واحد دانشجویان تا پایان ۵ سال

افزایش ۵۰ درصدی رضایت دانشجویان از روش های موجود جهت انتخاب واحد دانشجویان تا پایان ۳ سال

راهبرد
تکمیل سیستم LAN
ایجاد برنامه ریزی مناسب و مدیریت زمان در رساندن نمرات دانشجویان

۹- فعالیت های گروهی علمی در دانشجویان

S- وجود کمیته تحقیقاتی دانشجویی و امکانات و تجهیزات و IT

W- کمبود انگیزه و فرهنگ انجام کار گروهی در دانشجویان

اهداف:

افزایش هشتاد درصدی فعالیت های گروهی علمی در دانشجویان تا پایان ۵ سال

افزایش ۵۰ درصدی فعالیت های گروهی علمی در دانشجویان تا پایان ۳ سال

راهبردها
تخصیص بودجه کافی از بودجه کل به کمیته تحقیقاتی دانشجویی
تشویق فعالیت های گروهی دانشجویان

۱۰- کمیته تالیف و ترجمه در دانشجویان تحت نظر کمیته اساتید

S- وجود دانشجویان مستعد و علاقمند

W- نبود کمیته تالیف و ترجمه اساتید جهت کمک به تالیف و ترجمه در دانشجویان

اهداف:

افزایش هشتاد درصدی تالیفات و ترجمه و مقالات دانشجویان تا پایان ۵ سال

افزایش ۵۰ درصدی تالیفات و ترجمه و مقالات دانشجویان تا پایان ۳ سال

راهبرد
تخصیص بودجه کافی از بودجه کل جهت تاسیس کمیته و امکانات آن
تاسیس کمیته تالیف و ترجمه اساتید و دانشجویی
هدایت فعالیت های کلاسی گروهی دانشجویان

۱۱- ارزشیابی مهارت های بالینی دانشجویان

S- وجود مرکز EDO در دانشکده

S- وجود مرکز مهارتهای بالینی پرستاری و مامایی در دانشکده

W- وجود ناکافی سیستم ارزشیابی دانشجویان

هدف: ارتقای سیستم ارزشیابی فعالیت های بالینی دانشجویان

راهبرد
ارتقاء سیستم ارزشیابی Log Book و روشهای نوین دیگر جهت ارزیابی مهارت های بالینی دانشجویان